

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN  
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA PT BPR SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA  
YOGYAKARTA)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**DISUSUN OLEH:**

**LANIKA CAHYA INDIRA**

**NIM.15820056**

**PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2019**

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN  
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA PT BPR SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA  
YOGYAKARTA)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**DISUSUN OLEH:**

**LANIKA CAHYA INDIRA**

**NIM.15820056**

**DOSEN PEMBIMBING:**

**Dian Nuriyah Solissa, SHI,M.Si.**

**NIP. 19840216 200912 2 004**

**PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2019**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. MarsdaAdisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117  
E-mail: [febi@uin-suka.ac.id](mailto:febi@uin-suka.ac.id) Yogyakarta 55281

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

Nomor : B-1329/Un.02/DEB/PP.00.9/05/2019

Skripsi/tugas akhir dengan judul: **"Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)"**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Lanika Cahya Indira  
NIM : 15820056  
Telah diujikan pada : Jumat, 26 April 2019  
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

**TIM UJIAN TUGAS AKHIR  
Ketua Sidang**

**Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si**  
NIP. 19840216 200912 2 004

**Penguji I**

**Joko Setyono, SE., M.Si.**  
NIP. 19730702 200212 1 003

**Penguji II**

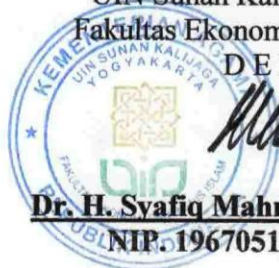
**Farid Hidayat, S.H., M.S.I.**  
NIP. 19810726 201503 1 002

Yogyakarta, 08 Mei 2019

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

DEKAN



**Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag**  
NIP. 19670518 199703 1 003



### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudari Lanika Cahya Indira

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Lanika Cahya Indira

NIM : 15820056

Judul Skripsi : “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)”

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 25 Maret 2019

**Pembimbing,**

**Dian Nuriyah Solissa, S.H.I., M.Si**

**NIP. 198402162009122004**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Lanika Cahya Indira

NIM : 15820056

Jurusan/ Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 25 Maret 2019

Penyusun



**Lanika Cahya Indira**  
**NIM. 15820058**



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lanika Cahya Indira  
NIM : 15820058  
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/penyusun dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada tanggal, 25 Maret 2019

Yang menyatakan,



**Lanika Cahya Indira**  
**NIM. 15820058**

## **MOTTO**

*“Pengetahuan tidak hanya didasarkan pada kebenaran saja, tetapi juga  
kesalahan”*

*(Carl Gustav Jung)*

*“My motto is: more good times.”*

*(Jack Nicholson)*

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Skripsi ini saya persembahkan untuk:*

*Bapak Sunarto dan Ibu Murwani tercinta yang senantiasa memberikan doa dan limpahan kasih sayang yang tak ternilai harganya.*

*Kakek dan Nenek saya, Suroto dan Artini yang selalu memberikan doa.*

*Adik perempuan ibuku beserta suami dan anaknya, Inka Febriani, Ayiz Mustakim, dan Mikhaila Anindya yang selalu memberikan dukungan dan semangat.*

*Adik-adikku, Namara Keyna Annora dan Meica Naurra Abelia yang selalu memberikan dukungan.*

*Seseorang yang selalu ada untuk saya yang memberikan dukungan yang tak ternilai harganya.*

*Sahabat-sahabat dan teman-teman tercinta, yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.*

*Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu memberikan yang terbaik bagi mahasiswanya.*

*Keluarga besar mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2015*

*Beserta Almamater tercinta  
VIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA*



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrohim*

Alhamdulillah, atas puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayahnya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Sholawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW.

Alhamdulillah berkat hidayah dan pertolongan-Nya, penulis dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)”. Skripsi ini belum tentu selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini, penulis ucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang ikut memberi andil dalam penyelesaian skripsi ini, diantaranya kepada:

1. Bapak Prof. Drs. K.H. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Ibu Dian Nuriyah Solissa, S.H.I., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si dan Bapak Farid Hidayat, S.H., M.Si selaku Dosen Penguji.
6. Bapak dan Ibu dosen Perbankan Syariah yang telah membagi ilmunya terhadap penulis selama belajar di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Segenap karyawan yang telah banyak membantu terhadap kelancaran proses belajar di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
8. Seluruh staff karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

9. Keluargaku tercinta, kedua orang tuaku Bapak Sunarto dan Ibu Murwani, Kakek Suroto dan Nenek Artini, Adik perempuan Ibuku beserta Suami dan anaknya Inka Febriani, Ayiz Mustakim dan Mikhaila Anindya, dan juga kedua adikku Namara Keyna Annora dan Meica Naurra Abelia, lalu untuk seseorang yang selalu ada buat saya dalam kondisi apapun yang telah memberikan semangat, do'a, serta senantiasa berjasa dalam memberi dukungan pada penulis.
10. Kepada sahabat-sahabat saya yang sudah banyak membantu di dalam proses ini (Rizki Linda Afiska dan lain-lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu) baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun dari pembaca akan sangat penulis hargai. Akhir kata, besar harapan penulis agar laporan ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat menjadi pedoman untuk pembuatan skripsi selanjutnya.

Yogyakarta, 25 Maret 2019

Hormat saya,

**Lanika Cahya Indira**

**NIM. 15820056**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi iniberpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamz ah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

#### B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

#### C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهليّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

#### F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
----------------------	---------	-----------

بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنَنْشُكْرَ تَمَّ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

الْفُرُوضُ ذَوِي	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
السُّنَّةُ أَهْل	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	x
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
ABSTRAK .....	xix
ABSTRACT.....	xx
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
D. Sistematika Pembahasan .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Lingkungan Kerja .....	12
B. Beban Kerja .....	18
C. Insentif .....	26
D. Kinerja Karyawan .....	31
E. Telaah Pustaka .....	34
F. Pengembangan Hipotesis .....	36
G. Kerangka Pemikiran.....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Teknik Pengumpulan Data.....	42
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	43
D. Skala Pengukuran.....	43
E. Indikator Penelitian .....	44
F. Teknik Analisis Data.....	46
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum BPRS Bangun Drajat Warga.....	52
B. Hasil Kesimpulan Data .....	53
C. Profil Responden.....	53
D. Analisis Data.....	57
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	81
B. Saran .....	82



DAFTAR PUSTAKA .....	83
LAMPIRAN .....	xxi

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan ROA BPRS BDW 2015-2017 .....	7
Tabel 2.1 Telaah Pustaka .....	34
Tabel 3.1 Skala Likert .....	44
Tabel 3.2 Operasional Variabel .....	44
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	53
Tabel 4.2 Umur Responden .....	54
Tabel 4.3 Masa Kerja Responden .....	55
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir .....	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas .....	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	60
Tabel 4.7 One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test .....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas .....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	67
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	69
Tabel 4.14 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis .....	70

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	41
-------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	xxi
Lampiran 2 Data Tabulasi.....	xxvi
Lampiran 3 Hasil Output SPSS 20.....	xxxii
Lampiran 4 Surat Bukti Penelitian .....	xxxviii
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian .....	xxxix
Lampiran 6 Curriculum Vitae .....	xl

## ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 30 responden. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner dengan skala *likert* yang mengukur variabel-variabel lingkungan kerja, beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Alat analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda. Seluruh data diolah dan dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 20.

Hasil penelitian yang diolah dengan program SPSS versi 20 menunjukkan bahwa nilai Adjusted Rsquare adalah 0,769 artinya 76,9% variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yang di dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, beban kerja dan insentif, sedangkan sisanya sebesar 23,1% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti atau tidak masuk dalam model regresi ini.

Hasil penelitian (Uji T) menyatakan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil (Uji F) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Insentif.

## **ABSTRACT**

*This research is a study that aims to determine the effect of work environment, workload and incentives on the performance of employees in PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. In this study the population is all employees at PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. The sample used in this study were 30 respondents. Methods of data collection using the questionnaire method with a Likert scale that measures work environment variables, workloads and incentives on the performance of employees at PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. The analytical tool used is a multiple linear regression analysis technique. All data is processed and analyzed using SPSS version 20.*

*The results of the study which were processed with the SPSS version 20 program showed that Adjusted Rsquare value was 0.769 which means 76.9% of the dependent variable of employee performance can be explained by the independent variables in this study are work environment, workload and incentives, while the rest is 23.1 % is explained by other variables that are not examined or not included in this regression model.*

*The results of the study (T Test) state that the work environment, workload and incentives affect the performance of employees. The results (Test F) show that the work environment, workload and incentives simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.*

*Keywords: Employee Performance, Work Environment, Workload, Incentives.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumberdaya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi khususnya dalam hal ini pada dunia perbankan syariah. Sedangkan, manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi keberlangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan khususnya dalam hal ini adalah perbankan, maka suatu perbankan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik bank memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar *asset* perbankan dan menjadikan mitra dalam dunia perbankan.

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting di dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Berbagai macam visi dan misi yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia mempunyai tugas untuk membawa perusahaan mencapai tujuan mereka. Untuk itu, dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan selaras dengan tujuan perusahaan. Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia secara maksimal untuk mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang



perusahaan harapkan. Perkembangan perbankan ini tentunya juga harus didukung oleh sumber daya manusia (insani) yang memadai, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas. Namun dari realitas yang ada menunjukkan bahwa masih banyak SDM yang selama ini terlibat dalam institusi syariah tidak memiliki pengalaman akademis dan praktis dalam *Islamic Banking*.

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik (Matila Zin, 2004). Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi paling strategis di antara sumber daya lainnya. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk. Tetapi dalam kenyataannya masih banyak perusahaan tidak menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup perusahaan (Matila Zin, 2004).

Kinerja karyawan seyogyanya memperoleh perhatian yang serius dari pimpinan organisasi, mengingat kinerja karyawan akan menjadi sumber utama dari kinerja organisasi. Dengan kata lain maju tidaknya suatu organisasi akan

sangat dipengaruhi oleh kinerja organisasi yang tentu saja akan bersumber dari kinerja individu. Kinerja karyawan harus dikelola agar senantiasa terjaga pada posisi yang optimal karena disadari bahwa tidaklah mudah mempersiapkan dan melaksanakan pengukuran yang dapat memberikan hasil yang optimal untuk memperoleh kinerja yang tepat, mengingat banyak hal yang diperlukan dan dipersiapkan dengan teliti.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya perubahan. Proses perubahan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari oleh setiap organisasi. Organisasi akan selalu mengalami dinamika perubahan, baik yang disebabkan dari dalam maupun dari luar organisasi, perubahan lingkungan dan teknologi yang begitu cepat memaksa karyawan untuk bisa menyesuaikan diri. Perusahaan perbankan dengan tingkat persaingan yang begitu ketat membuat penyesuaian diri karyawan atas tuntutan pekerjaan yang begitu tinggi sangat diperlukan untuk meminimalisasi adanya beban kerja yang dapat menurunkan kinerja bank.

Sumber daya perusahaan yang mempunyai kinerja baik merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Chao Chih Yang; Huang Yi Li dan Lin Chih Wei, 2010). Banyak faktor yang menentukan kinerja karyawan meskipun perusahaan sudah melakukan perekrutan yang baik, penyeleksian dan pelatihan terencana. Faktor adanya lingkungan kerja, beban kerja dan insentif yang terjadi di perusahaan juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Simanjuntak (2003:39), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Selain itu lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan merasa lebih betah bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Selain lingkungan kerja, beban kerja juga harus diperhatikan dalam kinerja karyawan. Beban kerja akan selalu menjadi masalah yang akan dihadapi oleh setiap karyawan pada saat bekerja. Entah itu beban kerja yang berat ataupun yang rendah. Menurut Hart dan Stavelland dalam Tarwaka (2015) bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Beban kerja disini dianggap berpengaruh kepada kinerja karyawan karena dengan beban kerja seorang karyawan akan merasa mempunyai sebuah tanggung jawab dalam kinerjanya.

Kinerja karyawan tidaklah datang dengan sendirinya, namun harus dikelola oleh pimpinan. Seperti apakah kinerja seorang karyawan seyogyanya dapat didiskusikan dan ditetapkan secara bersama antara karyawan dengan pimpinannya. Tanpa penetapan beban kerja dan arahan yang jelas, karyawan akan mengalami kebingungan dalam melaksanakan pekerjaannya. Situasi dan kondisi seperti ini sudah tentu akan mengurangi kinerja.

Selain lingkungan kerja dan beban kerja, insentif dianggap juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Samsudin (2006:194) mendefinisikan insentif adalah “pemberian upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja”. Dengan kata lain insentif disini berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan kinerja karyawan yang bagus atau seorang karyawan mampu menghasilkan sebuah prestasi maka insentif disini akan muncul.

Dari ketiga faktor diatas hal yang mempengaruhinya adalah kinerja seorang karyawan di suatu perusahaan itu sendiri. Definisi dari kinerja menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008:7) “kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Dari pengertian tersebut maka dapat diketahui banyak hal-hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Rohmatulloh (2017) dengan judul ”Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, menurut penelitian Sujarwanto (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta” menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ifa Shahrash (2015) dengan judul ”Pengaruh Insentif, Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan

Bank BJB Kantor Cabang Utama Bandung)” menunjukkan hasil bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian-penelitian terdahulu ini membuat penulis tertarik untuk membuat penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang sudah ada dengan variabel yang tidak sama.

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta merupakan salah satu Lembaga Keuangan Syariah yang telah berdiri sejak tahun 1993. Maksud dan tujuan Perseroan, menjalankan usaha dalam bidang usaha sebagai Bank Pembiayaan Rakyat yang semata-mata akan beroperasi dengan sistem bagi hasil, baik terhadap debitur maupun krediturnya, menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan, memberikan pembiayaan bagi pengusaha kecil dan/atau masyarakat pedesaan. Budaya kerja yang ada pada PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta ini pun sudah memperlihatkan sisi kinerjanya yaitu mengutamakan pelayanan kepada nasabah dengan sopan, ramah, simpatik dan memuaskan baik kepada nasabah penabung maupun nasabah pembiayaan, pelayanan memuaskan dengan proses analisa maksimal 1 minggu, bekerja dengan jujur, teliti, serius, bersemangat serta cepat dalam membuat analisa dan proses, menciptakan suasana *ukhuwah islamiyah* dilingkungan perusahaan, taat pada peraturan dan pimpinan tanpa mengurangi kreatifitas yang positif dan kompak serta saling menghormati dalam *team work* yang utuh.

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan ROA BPRS BDW Periode 2015-2017**

Tahun	Tri Wulan	Aktiva	Laba Tahun Berjalan	ROA	Profitabilitas
2015	1	56,276,615	269,610	0.48	1,545
	2	59,352,564	888,879	1.50	
	3	66,145,448	1,356,524	2.05	
	4	71,673,752	1,539,196	2.15	
2016	1	85,358,246	475,393	0.56	1,2925
	2	84,623,807	1,045,890	1.24	
	3	91,361,552	1,366,199	1.50	
	4	96,795,505	1,814,445	1.87	
2017	1	101,725,075	448,898	0.44	1,2472
	2	99,354,669	1,289,899	1.30	
	3	108,340,733	1,586,740	1.46	
	4	119,489,556	2,138,270	1.79	

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan

Perkembangan *Return On Asset* (ROA) pada PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta pada periode 2015-2017 mengalami perubahan. Pada tahun 2015 menunjukkan bahwa ROA bulan maret sebesar 0,48%, kemudian pada bulan Juni sebesar 1,50%, lalu bulan September sebesar 2,05% dan yang terakhir pada bulan Desember sebesar 2,28%. Kemudian pada tahun 2016 menunjukkan bahwa ROA bulan Maret sebesar 0,56%, kemudian pada bulan Juni sebesar 1,24%, lalu bulan September sebesar 1,50% dan yang terakhir pada bulan Desember sebesar 1,87%. Untuk tahun terakhir yaitu pada

tahun 2017 menunjukkan bahwa ROA bulan Maret sebesar 0,44%, kemudian pada bulan Juni sebesar 1,30%, lalu bulan September sebesar 1,46% dan yang terakhir pada bulan Desember mengalami kenaikan sebesar 1,79%. Sehingga dapat dilihat dari segi profitabilitas yang diperoleh PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta pada tahun 2015 sebesar 1,545%, kemudian pada tahun 2016 mengalami kenaikan sebesar 1,2925% namun pada tahun 2017 profitabilitas yang diperoleh PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta mengalami penurunan sebesar 1,2472%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa profitabilitas PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga mengalami naik turun di setiap tahunnya, hal tersebut dapat disebabkan salah satunya oleh kinerja karyawan.

Alasan memilih objek penelitian pada PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta, karena PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta merupakan objek penelitian yang sesuai dengan kriteria peneliti yaitu mengalami tingkat profitabilitas yang naik turun setiap tahunnya sehingga hal tersebut dapat dijadikan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Pada hari Rabu, 02 Februari 1994 telah berdiri PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta yang berkedudukan di Ngipik, Baturetno, Banguntapan, dan Bantul ([www.bprsbdw.co.id](http://www.bprsbdw.co.id)). Dengan jumlah kantor tersebut, PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta tentu saja memiliki karyawan yang tidak sedikit untuk melakukan penelitian ini.



Dari latar belakang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT BPR SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA)”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis jabarkan di atas, maka dapat dirumuskan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menjelaskan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ekonomi dan bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Bank, penelitian ini diharapkan untuk dapat digunakan sebagai acuan kinerja para karyawan di Bank dan sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan yang berkenaan dengan Bank tersebut.
- b. Bagi peneliti, bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia yang ada pada perbankan syariah dan ilmu tentang ekonomi.
- c. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan untuk menjadi tambahan pengetahuan masyarakat tentang dunia perbankan syariah dan dapat ikut serta untuk meningkatkan partisipasinya dalam aktivitas perbankan.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana publikasi kepada masyarakat dan untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilakukan serta untuk mengembangkan peran dan prospeknya dalam berpartisipasi memecahkan persoalan ekonomi maupun persoalan interen di Bank itu sendiri.
- e. Untuk meningkatkan pengetahuan bagi peneliti dalam menganalisis fenomena yang terjadi khususnya pada sektor ekonomi yang menyangkut kinerja bank syariah.

#### **D. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan untuk mempermudah dan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai isi skripsi antara lain:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan memuat latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini memuat landasan teori sebagai gambaran umum dari teori-teori yang menjadi dasar perumusan hipotesis. Bab ini juga memuat pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran teoritis.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini memuat metode penelitian yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian, antara lain: jenis penelitian, sumber dan jenis data, metode penentuan sampel, definisi operasional, serta metode analisis yang digunakan.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden, analisis data dan pembahasan.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini memuat kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan alat analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 20, dengan sampel 30 yang sampelnya berupa kuesioner yang disebar pada karyawan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Hal ini karenadengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Hal ini dikarenakan beban kerja yang ada pada PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta tidak membuat seorang karyawan merasa tidak bisa menyelesaikan tugasnya dalam jangka waktu tertentu.
3. Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Hal ini dikarenakan insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong

4. semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

## **B. Saran**

Dari beberapa hasil penelitian diatas maka saran yang dapat peneliti sampaikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan untuk karyawan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta agar tetap mempertahankan kinerjanya untuk menjadi SDM perbankan syariah yang lebih maju.
2. Untuk penelitian selanjutnya agar meneliti pengaruh variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta yang selain digunakan peneliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Kuncoro. 2001. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Asumsi Klasik*. Cetakan Pertama. Bandung: ALFABETA
- Azwar, Saifuddin. 1999. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Donnelly, Gibson dan Ivancevich. 1993. *Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja
- George, R.Terrydan Leslie W.Rue. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung.2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press
- Hanandja, Marihot TE. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Grasindo
- Harsono. 1987. *Manajemen Publik*. Cetakan Kedua. Jakarta: Balai Aksara Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry, Simamora. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- <http://www.bprs-bdw.co.id> diakses pada tanggal 2 Maret 2019
- <http://www.ojk.co.id> diakses pada tanggal 2 Mei 2019
- Ibnu Katsir, Imam. 774 Hijriyah. *Tafsir Al-Qur'anuladzim*. Kairo: Daruttaufiqiyyah.

- Ismail. 2011. *Perbankan Syariah*. Jakarta: Kencana
- Justin, T Sirait. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Kadarsiman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Komarudin, 1994. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koontz, Harold., Cyril O'Donnel dan Heinz Weihrich. 1986. *Manajemen Jilid Terjemahan: Gunawan Hutaeruk*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-2. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangakuprawira, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Permendagri No. 12 Tahun 2008 tentang *Analisis Beban Kerja*
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE
- Putra, Achmad Syukriansyah. 2012. "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". Jurnal Studi Manajemen Indonesia. Hal: 22
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan. 1984. *Manajemen Personalia*, Edisi III, Yogyakarta: BPFE
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods For Business)*. Jakarta: Salemba Empat
- Shihab, M. Quraish. 2006. *Tafsir al Misbah: pesan, kesan dan keserasian al Qur'an/ M.Quraish Shihab*. Jakarta: Lentera Hati.



- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Soleman, Aminah. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka)*, Arika, Vol. 05, No.2
- Sugito, Hadi. 2005. *Pengertian Proses dan Desain Proses Pengembangan SDM*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: ALFABETA
- Suharyadi & Purwanto. 2009. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat